

Nombre del alumno:

Liseth Jakeline Abarca Garcia

Nombre del profesor:

Sergio Alejandro Vellamin

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

Derecho Procesal Laboral

Grado: 9º

Grupo: "C"

INDICE

UNIDAD 4

DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

4.1 Procedimiento ordinario.

4.2 Incidentes.

4.3 Resoluciones del trabajo.

4.4 De las providencias carteleras.

4.5 Tercería

4.6 Preferencia de créditos

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

La legislación y la jurisprudencia, en la regulación del procedimiento ordinario laboral y en general de los procedimientos contemplados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), se encuentran un paso atrás de las necesidades de la sociedad.

En materia de procuración de justicia laboral, en 2010 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo atendió la cantidad de 203,522 asuntos,² de los cuales 30,295 llegaron a un juicio, lo que representa una carga importante para

la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esto sin contar los asuntos patrocinados por abogados particulares, y los asuntos que se ventilan en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

En este trabajo abordaremos en específico el tema del procedimiento ordinario laboral, revisando su desarrollo procesal y la importancia que tiene en la impartición de justicia laboral.

Ámbito de aplicación.

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto.

Un conflicto laboral se puede entender como una disputa entre miembros de una organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación.

Esta es una definición muy reduccionista, ya que los conflictos laborales pueden surgir entre compañeros de trabajo, entre la dirección y un trabajador o entre la propia dirección de la empresa.

Además, las causas que motivan estos conflictos pueden ser de diversa índole, desde conflictos de intereses, hasta de caracteres, pasando por actitudes intolerantes por alguna de las partes. Lo que siempre tienen en común es que se producen en el ámbito laboral.

Las etapas del procedimiento ordinario en materia laboral.

Fase escrita. Presentación de la demanda. Presentación de la contestación. Reconvención. Réplicas.

Fase oral. Audiencia Preliminar. Audiencia de Juicio. Sentencia.

La etapa de conciliación.

Primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la partes para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho. Así, en teoría, sólo deberán llegar a juicio los asuntos que verdaderamente contengan la oposición de intereses irreconciliables.

Generalidades de la conciliación.

En la etapa de conciliación se pueden dar los supuestos de la conciliación, la inasistencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de la audiencia. Esta etapa de conciliación está perfectamente delimitada como la primera parte del

procedimiento ordinario laboral; encuentra su regulación específica en el artículo 876.

Los efectos de esta etapa también encuentran su fundamento en el artículo 876 de la LFT, y obedecen a los supuestos que hemos señalado con anterioridad. Naturalmente, el objetivo deseado es la obtención de un acuerdo conciliatorio, lo que casi no se da.

Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.

La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada opone sus excepciones contrarias al ejercicio o acción de su contraparte

Efectos. Como parte de esta etapa, una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, éstas podrán por una sola vez replicar (manifestaciones del actor sobre la contestación del demandado) y contrarréplica (contestación que hace el demandado de la réplica) brevemente, asentándose en actas sus brevedad es por demás relativo e impreciso, pues la “brevedad” no se mide en el tiempo, ya que si la demanda es muy amplia y la contestación también, evidentemente la réplica y contrarréplica seguirán la misma suerte.

Las pruebas En el ámbito jurídico-procesal, la expresión prueba tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas —los ordenamientos procesales objetivos, dentro de los que normalmente se contienen los procedimientos probatorios— y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse que ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez como objeto pensado.

Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT, y desarrolladas en las secciones subsecuentes, siendo las siguientes:

- 1) Confesional (artículos 786-794).
- 2) Documental (artículos 795-812).
- 3) Testimonial (artículos 813-820).
- 4) Pericial (artículos 821-826).
- 5) Inspección (artículos 827-829).
- 6) Presuncional (artículos 830-834).
- 7) Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836).
- 8) Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (en específico estas pruebas no encuentran su regulación especial en la LFT; sin embargo, en el caso de las fotografías y las videograbaciones, a pesar de que se encuentran mencionadas de forma específica, son consideradas como una variante de las pruebas documentales)

Ofrecimiento de pruebas de las partes: El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones podrán referirse a dos cuestiones en lo particular: el alcance y valor probatorio, y la autenticidad. Cabe señalar que la falta de comparecencia de alguna de las partes en esta etapa se traduce en la preclusión del derecho de ofrecer pruebas.

Pruebas sobre pruebas de la contraparte: las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Requisitos en el ofrecimiento de pruebas: las pruebas deberán ofrecerse con los términos y características generales que hemos mencionado con anterioridad, y con las particularidades que correspondan a cada probanza.

Pruebas sobre hechos supervenientes y tachas: la LFT, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, no hace referencia a las pruebas supervenientes propiamente dichas, pues es muy específica al contemplar el caso concreto de las pruebas sobre hechos supervenientes y las tachas, las cuales pueden ser ofrecidas y admitidas aun cuando la etapa ya se hubiese cerrado (artículo 881).